

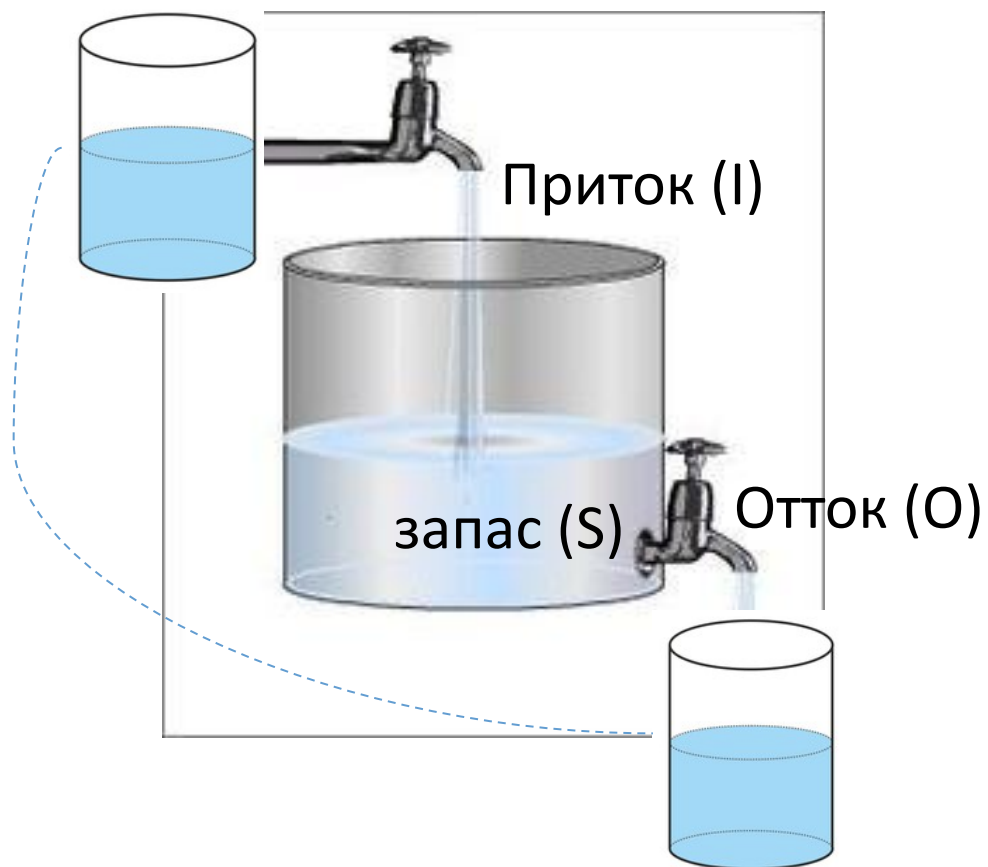
Будущее сферы труда и национальная система квалификаций

ПРОКОПОВ Ф.Т.

ПРОФЕССОР- ИССЛЕДОВАТЕЛЬ КАФЕДРЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И
ВЛАСТИ НИУ ВШЭ, ДОКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

11.12.2024

Простая модель риска дефицита кадров



Приток или «вход» – численность населения, выходящая на рынок труда для поиска работы / заработка

Отток – численность населения, покидающая рынок труда

Запас – численность занятого населения

При прочих равных условиях:

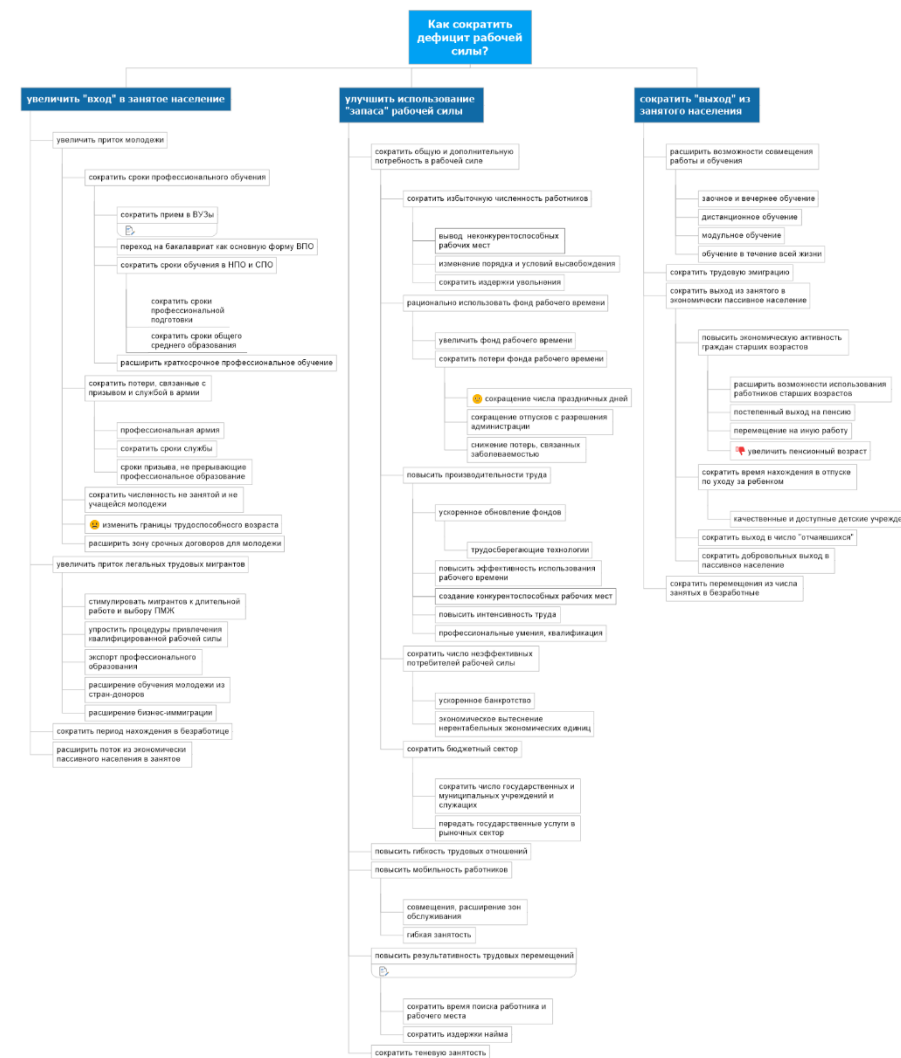
Если «отток» > «притока», сокращается запас, возникает риск дефицита кадров

Трудоспособное население в возрасте 15-64 года **сократится на 6 миллионов человек** к 2030г. (на 6% по отношению к 2020г.)

Можно ли увеличить «приток» и сократить «отток»?

Есть несколько десятков возможных решений, сокращающих дефицит, НО они различаются по:

- срокам получения эффекта: от 2-3 до 20 и более лет;
- масштабам эффекта;
- социально-политической значимости и приемлемости;
- стоимости, соотношению затрат и результатов



Можно ли увеличить «приток»?

Основные источники «притока»:

- молодое поколение
- незанятое трудоспособное население:
 - Безработные
 - Пенсионеры
 - Инвалиды
- трудовые мигранты

Уровень занятости остается высоким. **80% населения** трудоспособного возраста работают. Резервы для вовлечения в экономику незанятых ограничены.

Безработица низкая – 2,3% или менее 2 млн. человек.
Региональные различия.

Молодое поколение

Проблемы:	Возможности:
суженное демографическое воспроизводство населения	переход к расширенному воспроизводству населения, улучшение условий для повышения рождаемости
продолжительность обучения	<ul style="list-style-type: none">• Сокращение сроков профессионального обучения без потери его качества• Освоение профессиональных квалификаций («микроквалификаций») в ходе обучения• Совмещение учебы и работы• Допуск подростков к работе, не связанной с вредными и опасными условиями труда
...	

Участие в рабочей силе старшего поколения

Уровень занятости граждан старших возрастов может быть повышен

Численность **незанятых граждан 65-69 лет составляет 3 миллиона человек.**

Предельное дополнительное участие неработающих граждан пенсионных возрастов в рабочей силе оценивается в **объеме 200 – 300 тысяч человек при наличии соответствующих стимулов** за счет:

- 1** Информационные сервисы для граждан старшего поколения (в том числе на портале «Работа в России», а также услуги службы занятости) по возможностям для полной или частичной занятости с различными режимами труда
- 2** Меры государственной поддержки граждан пенсионного возраста для работы в качестве наставников, консультантов (обучение, поддержка квалификации)
- 3** Предоставление права работодателям заключать с гражданами пенсионного возраста срочные трудовые договоры
- 4** Восстановление пенсионных прав работающих пенсионеров, участвующих в формировании доходов социального страхового фонда

Участие в рабочей силе инвалидов

Уровень занятости инвалидов стабильно невысокий

1,5 миллиона инвалидов имели работу на начало 2023г. (в 2015г. – 2,5 млн. человек)

Уровень занятости инвалидов – 10%

Расширение занятости инвалидов возможно **до 3-3,5 миллионов человек в ближайшие 5 лет** за счет:

- 1** Расширения программ реабилитации (медицинской, социальной, профессиональной), особенно для инвалидов детства и аналогичных групп
- 2** Расширения спектра технических средств реабилитации, в том числе необходимых для выполнения работы
- 3** Расширения государственных программ социальной (защищенной) занятости
- 4** Государственное стимулирование работодателей к найму и сохранению занятости инвалидов, покрытие расходов (полное или частичное) по сопровождаемой занятости

Внешняя трудовая миграция

Незначительный прирост населения России за счет международной миграции

Миграционный прирост населения России за счет международной миграции составил **62 тысячи человек (против 430 тысяч в 2021г.)**. Миграционный прирост населения трудоспособного возраста был отрицательным

Внешняя трудовая миграция в Россию носит в основном временный характер

На конец первого полугодия 2023г:
Обладатели патентов - 2 миллиона человек
Действительных **разрешений на работу** - 100 тысяч человек.
разрешений на работу **высококвалифицированным специалистам** выдано менее 15 тысяч.

Потенциал внешней трудовой миграции

Потенциал внешней трудовой миграции может быть расширен при обеспечении мер безопасности **до 250 – 350 тысяч человек в год** (без патентов) за счет:

- 1 Систематизированного и целевого привлечения трудовых мигрантов, в том числе организованных
- 2 Уточнения мер поощрения и ограничения по целевым группам и с возможной дифференциацией по странам
- 3 Государственной поддержки реэмиграции российских граждан, в том числе через НКО, социальные сети

Отраслевые изменения и перемены в трудовой деятельности

Доля занятых в секторе услуг продолжает расти

¾ работающих заняты в секторе услуг.
Доля работников занятий высокой квалификации выросла на 8 процентных пункта, средней и низкой квалификации – сократилась на 7 и 3 п.п. (за 1995-2019гг.)

Риски для рынка труда:

- 1 Сокращение «старых» производств может привести к осложнениям перехода работников, особенно старших возрастов, на новые рабочие места
- 2 Новые и модернизированные производства столкнутся как с физическим дефицитом кадров, так и с дефицитом квалификаций и качественных программ переобучения
- 3 Расширение гибких форм занятости в секторе услуг, а также нестандартных непризнанных форм организации работы
- 4 Расширение неформальной занятости
- 5 Фрагментация трудовых функций на отдельные задачи

Отраслевые изменения и перемены в трудовой деятельности (продолжение)

Меры, дополнительные к общепринятым

- 1 Мониторинг и оценка потребностей в знаниях и умениях (квалификациях)
- 2 Создание посреднических цифровых сервисов по идентификации спроса на квалификации и подбору соответствующих образовательных программ
- 3 Признание профессиональных квалификаций по результатам обучения по коротким программам и модулям и на основе опыта работы. Введение профессиональных степеней
- 4 Идентификация и законодательное признание множественности форм занятости и способов организации взаимодействия между заказчиком и исполнителем работы